

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, PENEMPATAN, DAN  
KEMAMPUAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT UNISRITAMA**

**Oleh :**

**Yosi Yolanda**

**Pembimbing : Susi Hendriani dan Errin Yani Wijaya**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [yossi.yolanda94@gmail.com](mailto:yossi.yolanda94@gmail.com)

*The Effect Of Non Financial Compensation, Placement And Ability To Work  
Spirit Of Employees PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)  
Unisritama Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the effect of non-financial compensation, placement, and the ability of the employee morale at PT. Bank Unisritama. As for the population in this study were all employees that existed in the last PT. Bank Unisritama, ie 66 people. While the sampling is done by making all employees in the sample. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18.00. From the testing that has been done, simultaneous test (F-test) showed that non-financial compensation, placement and the ability to simultaneously significant effect on employee morale, while the partial test (t-test) showed that non-financial compensation, placement and the ability to partially significant effect on employee morale at PT. Bank Unisritama. To add to employee morale, Chairman of PT. Pekanbaru Unisritama Rural Banks should increase the sense of loyalty of employees in the work. For example by increasing the provision of non-financial compensation, put the employees in accordance with their expertise and seeks to train the ability of employees. It is expected to increase employee morale in the work. as well as the need to provide training opportunities to employees so that employee morale can be improved*

*Keyword : Non Financial Compensation, Placement, Ability and Work Spirit.*

**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (karyawan/pegawai), potensi peralatan/ sarana dan prasarana dan tempat organisasi itu berdiri. Dengan tunjangan potensi

yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Tujuan organisasi tergantung dari bentuk organisasi. Apabila tujuan organisasi profit maka tujuan utama dari organisasi tersebut adalah mencari keuntungan/laba, tetapi apabila tujuan organisasi non profit maka tujuan utama adalah mensejahterakan anggotanya atau masyarakat.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan asset yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, karena apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan semua tidak bisa lepas dari peran karyawan. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi, karyawan juga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Melihat begitu pentingnya peran seorang karyawan dalam kelangsungan hidup sebuah instansi, maka hendaknya manajemen sumber daya manusia harus meningkatkan kualitas dan perhatian terhadap karyawannya. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan sesuai yang diharapkan instansi. Hal ini dapat diwujudkan apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja karena tanpa adanya semangat karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan impiannya yaitu mencapai tujuan semaksimal mungkin.

Semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama "Bekerja sama", menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan "Giat dan Konsekuen", menunjukkan

cara untuk sampai tujuan melalui disiplin bersama "Tujuan Bersama", menjelaskan tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memiliki karyawan yang bersemangat tinggi untuk ikut serta secara bersama-sama menggapai tujuan perusahaan tersebut yaitu profit. Apabila karyawan kurang bersemangat maka para nasabah PT. BPR Unisritama Pekanbaru akan merasa kurang puas dengan pelayan perusahaan dan akan mencari bank yang lain yang lebih dapat memuaskan mereka sehingga hal ini akan merugikan perusahaan

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan usaha secara konvensional milik pemerintah yang ada di kota pekanbaru yang memberikan kredit atau pinjaman kepada masyarakat dengan mudah dan cepat. Bank perkreditan rakyat (BPR) satu-satunya lembaga keuangan di Indonesia milik pemerintah (BUMN), yang berada dibawah wewenang departemen keuangan dan berstatus hukum perusahaan umum (perum). Usaha perum BPR. Bank perkreditan rakyat adalah bank yang melaksanakan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syari'ah yang sama-sama memberikan kredit atau pinjaman kepada masyarakat dengan mudah dan cepat.

Adapun sarana utama dalam pelayanan adalah masyarakat, industri kecil dan untuk kesejahteraan para dosen dan karyawan Universitas Islam Riau, para guru yang dibawah naungan YLPI, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Swasta. PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

bertekad turut meningkatkan taraf kehidupan masyarakat sesuai dengan pembangunan nasional

Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan ternyata yang menyebabkan rendahnya semangat kerja adalah kompensasi non finansial yang kurang diberikan oleh atasan

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan. Namun demikian, informasi yang didapat, bahwa secara umum permasalahan kompensasi non finansial masih belum sesuai dengan harapan karyawan secara keseluruhan.

Komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menjadi faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja bagi mereka. Sehingga kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memang benar-benar berkompeten. Jadi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak serta mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi non finansial akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan di

dalam melakukan pekerjaannya. Bila pemberian kompensasi non finansial diberikan secara tepat maka akan mempengaruhi perilaku para karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Selain faktor kompensasi non finansial, hal lain yang menyebabkan semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama rendah adalah penempatan yang kurang sesuai dengan keahlian para karyawan. Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan

Peran penempatan yang tepat terhadap peningkatan gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang hal ini perlu menjadi perhatian dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia baik lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta. Sebaliknya penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan mengakibatkan optimalisasi kerja tidak tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berikut ini gambaran umum komposisi penempatan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

Komposisi penempatan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama masih rancu dimana ada beberapa jabatan yang ditempatkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan standar jenjang pendidikan atau kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan. Ketidaksesuaian jenjang pendidikan yang dibutuhkan dengan

realisasi penempatan karyawan tentunya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan karyawan dan secara otomatis akan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Perusahaan perlu mempertimbangkan penempatan karyawan berikutnya. Hal ini tidak boleh dibiarkan secara terus-menerus karena banyak ditemukan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pendidikannya juga masih memiliki kinerja yang rendah apalagi dengan karyawan dari jenis pendidikan yang berbeda.

Selain penempatan, yang menjadi kendala lainnya yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama adalah kemampuan dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Apakah Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama? 2) Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama? 3) Apakah Penempatan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama? 4) Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan

Kemampuan secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. 4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Dapat memberikan bahan masukan bagi instansi terkait dengan sehubungan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. 2) Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. 3) Bagi pihak lain yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan masukan yang ingin dilakukan penelitian sejenisnya atau sebagai bahan-bahan dalam pertimbangan.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **1. Semangat Kerja**

Semangat kerja diungkapkan dengan berbagai pengertian yang berbeda-beda oleh beberapa ahli. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat

diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito dalam Tohardi (2008: 427)

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi Westra dalam Tohardi (2008: 428). Semangat kerja adalah istilah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang kerja, untuk maju, dan rasa bangga terhadap profesi (Tohardi, 2008: 428)

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Tohardi, 2008: 431) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebanggaan pekerja pada pekerjaannya
- 2) Sikap terhadap pimpinan.
- 3) Hasrat untuk maju.
- 4) Kemampuan karyawan.
- 5) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

## **2. Kompensasi Non Finansial**

Pengertian dari kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Sunarto, 2006 : 31). Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat

beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja (Sunyoto, 2012 :31).

Komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sejumlah system kerja termasuk lingkungan ini. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan.

## **3. Penempatan Kerja**

Penempatan kerja yang tepat bukan hanya diperuntukkan kepada mereka yang baru masuk menjadi karyawan, akan tetapi juga bagi yang telah lama bekerja dan perlu menempatkan posisi dan jabatan baru sesuai dengan jenjang pendidikan agar tercapainya kinerja yang memuaskan dan tentunya akan menciptakan prestasi kerja yang memuaskan juga. Tujuan utama dari seleksi adalah penempatan (*placeman*) atau penempatan ke posisi pekerjaan yang tepat sesuai dengan jabatan dan jenjang pendidikan, yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokkan. Penempatan menurut beberapa pendapat ahli dapat dilihat sebagai berikut:

Menurut Rivai (2005:211) penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Effendi (2007:156) penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/ jabatan baru atau jabatan

yang berbeda. Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Rosida, 2009:189).

Menurut (Siagian, 2005: 211) indikator untuk mengukur penempatan kerja seseorang adalah:

1. Tingkat pendidikan
2. Masa kerja
3. Pengalaman
4. Keterampilan kerja
5. Pengetahuan mengenai pekerjaan.

#### 4. Kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau sebaliknya dibandingkan orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Menurut Stephen P. Robbins (2008) kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Thoha (2006) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2008) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

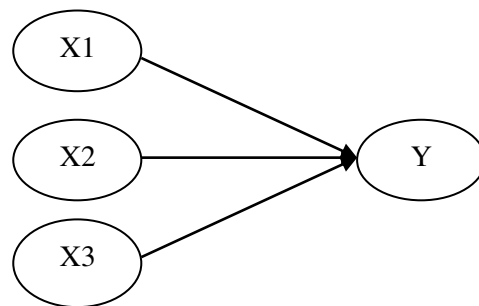
Menurut Michael Zwell (2006:44) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat dipengaruhi kecakapan kompetensi

seorang kariawan,yaitu sebagai berikut:

1. keyakinan dan nilai-nilai
2. keterampilan
3. pengalaman
4. karakteristik kepribadian
5. motivasi
6. isu emosional
7. kemampuan intelektual
8. budaya organisasi

#### Hipotesis Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2016

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama
- 2) Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama
- 3) Penempatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama
- 4) Kemampuan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta 3 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada tahun terakhir pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama, yaitu 66 orang. Karena objek penelitian adalah homogeny serta untuk penghematan biaya dan waktu maka sampel diambil dengan menggunakan metode sensus, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 66 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

### Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

$X_1$  = Kompensasi Non Finansial

$X_2$  = Penempatan

$X_3$  = Kemampuan

$b_0$  = konstanta

$b_1b_2$  = koefisien regresi

e = (error)

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator semangat kerja (Y) adalah antusiasme, keaktifan, inisiatif dan loyalitas.

Sedangkan indikator Kompensasi non Finansial ( $X_1$ ) adalah promosi, kebijakan, perasaan akan pencapaian dan pengakuan.

Indikator penempatan ( $X_2$ ) adalah tingkat pendidikan, masa kerja, keterampilan dan pengetahuan. Indikator kemampuan ( $X_3$ ) adalah keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung  $\leq$  r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 66 - 2 = 64 = 0.242$ . Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Semangat Kerja	0.757	Reliabel
Kompensasi non finansial	0.823	Reliabel
Penempatan Kerja	0.819	Reliabel
Kemampuan	0.704	Reliabel

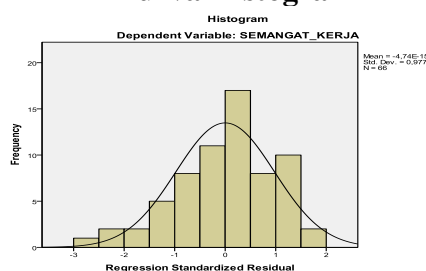
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0.6$ . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*

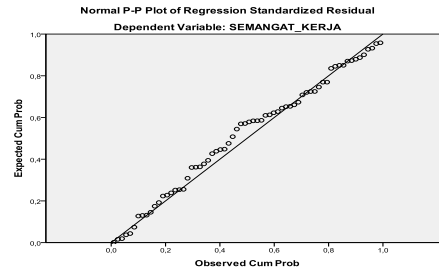
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



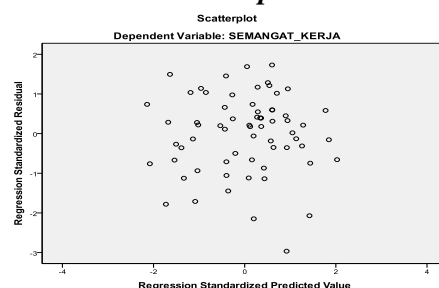
Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan



menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolerasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula  $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ , dimana (VIF) kompensasi non finansial sebesar  $2,605 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,384 > 0,10$ , (VIF) penempatan sebesar  $2,607 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,384 > 0,10$ , (VIF) kemampuan sebesar  $1,002 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0,998 > 0,10$ . maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	,067	,241	,279	,782
	Kompensasi_Non_Finansial	,451	,076	5,914	,000
	Penempatan	,443	,076	5,790	,000
	Kemampuan	,107	,052	2,068	,043

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,067 + 0,451X_1 + 0,443X_2 + 0,107X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,067. Artinya adalah apabila Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan diasumsikan nol (0), maka Semangat Kerja karyawan bernilai 0,067.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi Non Finansial sebesar 0,451. Artinya setiap Kompensasi Non Finansial lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar 0,451, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi Penempatan sebesar 0,443. Artinya setiap Penempatan lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar 0,443 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi Kemampuan sebesar 0,107. Artinya setiap Kemampuan lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar 0,107 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,838. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh Kompensasi

Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama adalah sebesar 83,8%. Sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, Dan Kemampuan Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Menjawab hipotesis yang diajukan yaitu secara bersamaan (serentak) variabel independen (Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $F$  hitung ( $106,948$ )  $> F$  tabel ( $2,75$ ) dan signifikansi ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Artinya variabel independen (Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan) secara serentak memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### **2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Kompensasi non finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan

dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, saran kesehatan dan keselamatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan  $t$  hitung ( $5,914$ )  $> t$  tabel ( $1,998$ ) dan Sig. ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Artinya variabel Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Penempatan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Penempatan kerja yang sesuai dengan jabatan dan jenjang pendidikan sangat penting bagi seorang karyawan, karena mereka bisa menguasai suatu bidang tertentu dengan baik setelah mengetahuinya selama proses pembelajaran diperkuliahan atau sekolah, dan yang tidak kalah penting adalah penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokkan karyawan dengan calon pekerjaan tersebut. Penempatan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama masih dalam keadaan cukup baik dengan nilai rata-rata 3,20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung ( $5,790$ )  $> t$  tabel ( $1,998$ ) dan Sig ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Artinya variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

### **4. Pengaruh Kemampuan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan karena nilai  $t$  hitung ( $2,068$ )  $> t$  tabel ( $1,998$ ) dan Sig ( $0,043$ )  $< 0,05$ . Hal

ini didukung pendapat Tohardi (2008:431) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam bekerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.
- 2) Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.
- 3) Penempatan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.
- 4) Kemampuan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru

### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Untuk menambah semangat kerja karyawan, Pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru hendaknya meningkatkan rasa loyalitas karyawan dalam bekerja. Misalnya dengan cara

meningkatkan pemberian kompensasi non finansial, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan berupaya melatih kemampuan karyawan. Dengan demikian diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat dalam bekerja.

- 2) PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru perlu meningkatkan pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan dengan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas kepada setiap karyawan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka diperusahaan tersebut.
- 3) Perusahaan perlu menempatkan karyawan dalam bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Dengan demikian karyawan akan bersemangat dalam bekerja karena sesuai dengan tingkat pengetahuan dalam bidang tersebut.
- 4) Berdasarkan kemampuan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru terlihat pengalaman kerja karyawan masih rendah. untuk itu perlu ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pelatihan, selain itu juga bisa dilakukan dengan cara merotasi posisi karyawan dalam bekerja dengan demikian pengalaman dan pengetahuan karyawan akan meningkat.
- 5) Pada peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan

mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan selain variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda

#### DAFTAR PUSTAKA

- Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Grasindo
- Robbin, Stephen. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rosida. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, Sodang P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Sunarto, Kamanto. 2006. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Toha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*. Mandarmaju, Bandung
- Zwell, Michael 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.